

озеленення має бути реконструкція й капітальний ремонт зелених насаджень.

1. Економіка міського господарства / За ред. Т.П.Юр'євої. – Харків: ХДАМГ, 2002. – 672 с.
2. Лунц Л.Б. Городское зеленое строительство. – М.: Стройиздат, 1974. – 275 с.
3. Безлюбченко О.С., Завальний О.В. Урбаністика. – Харків: ХДАМГ, 2003. – 244 с.

Отримано 21.12.2005

УДК 657.471.12

М.М.НОВІКОВА, канд. екон. наук
Харківський національний економічний університет

МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ ФАКТИЧНОЇ ВАРТОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

Наводиться методика визначення фактичної вартості робочої сили на основі удосконалення класифікації статей витрат на її утримання.

Вартість робочої сили є найважливішим показником, рівень якого обґрунтовує перспективи та темпи соціально-економічного розвитку країни. Це зв'язано з тим, що створюючи суспільно корисний продукт, робоча сила повинна одержувати відповідну винагороду, у широкому розумінні, за вкладену працю. Таким чином, визначений приріст валового внутрішнього продукту може бути отриманий за умови відповідного приросту вартості робочої сили. Відомо, що вартість робочої сили це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили [1]. Виникає питання відносно того, що вважати за необхідне при формуванні сукупності видатків на утримання робочої сили? Дослідження існуючих підходів до визначення вартості робочої сили, які знайшли відображення в роботах таких учених економістів, як О.М.Краснонової, Г.В.Осовської, О.В.Крушельницької, Є.П.Качан, Д.Г.Шушпанова [2, 7, 8], показали, що статті витрат на утримання робочої сили структуровані укрупнено, що не дозволяє чи знижує можливість визначення й об'єктивної оцінки фактичної вартості робочої сили. При цьому кількість та зміст статей витрат на утримання робочої сили залежить від рівня соціально-економічного розвитку країни чи регіону; основними статтями затрат на утримання робочої сили в Україні фактично є прямі витрати на робочу силу [2-6]. Тому мета статті полягає в обґрунтуванні методики визначення фактичної вартості робочої сили на основі удосконалення класифікації витрат на її утримання. Досягнення зазначеної мети потребує вирішення наступних завдань: а) класифікувати та удосконалити існуючі класифікації фактичної

вартості робочої сили шляхом детального аналізу змісту фактичних та теоретичних витрат на утримання робочої сили;

- запропонувати формули розрахунку фактичної вартості робочої сили на основі удосконаленої класифікації.

Визначення фактичної вартості робочої сили має два аспекти. Перший пов'язаний з урахуванням тих статей витрат, які обґрунтовано мають бути включені до складу фактичної вартості робочої сили. Другий аспект відбиває фактичну вартість робочої сили, яку найманий працівник отримує як винагороду за фактичну працю. Нажаль, в умовах розвитку національної економіки існує суттєва різниця між цими аспектами. Визначення фактичної вартості робочої сили необхідно для забезпечення порівняльного аналізу вартості фактичних витрат на робочу силу та доходів найманого персоналу на підприємствах за економічними галузями та регіонами з метою прийняття обґрунтованих рішень щодо підвищення рівня життя працездатного населення та внутрішнього споживання в країні. На основі отриманих даних роботодавець має можливість зіставити фактичну вартість робочої сили на підприємстві з середньою величиною цього показника у відповідній галузі економіки. Крім того, показник фактичної вартості робочої сили використовується для забезпечення порівняльного аналізу на регіональному та міжнародному рівнях.

У міжнародній практиці існує загальне визначення поняття вартості робочої сили [1]. Поняття фактичної вартості робочої сили значно ширше за поняття заробітна плата і включає: оплату праці за виконану роботу; витрати на оплату невідпрацьованого часу, що підлягає оплаті згідно з чинним законодавством; винагороди та допомоги; витрати на харчування та інші пільги, що надаються в натуральній формі; витрати на утримання житла персоналу та соціальне страхування, що оплачує наймач; витрати наймача на професійну підготовку; утримання служб соціального забезпечення та інші витрати, наприклад, на службовий транспорт для працівників, спецодяг, а також податки та відрахування, що розглядаються як витрати на робочу силу, класифікація яких представлена в таблиці.

Слід звернути увагу на видатки, які не відносяться до витрат на робочу силу. Вони включають:

суми допомоги по соціальному страхуванню (по тимчасовій непрацездатності, з вагітності та пологів, при народженні дитини, по догляду за дитиною, виплати на дітей малозабезпеченим сім'ям та ін.), відшкодування заробітку або інших витрат у випадку заподіяної шкоди здоров'ю працівників, інші виплати за

рахунок фонду соціального страхування, пенсійного фонду та інших позабюд-

Класифікація витрат на робочу силу

Узагальнююча ознака	Частинна ознака	Класифікаційний вигляд
Прямі витрати на робочу силу	1. Пряма оплата праці	<p>1.1. Заробітна плата, нарахована за виконану роботу (відпрацьований час) за відрядними розцінками, тарифними ставками, посадовими окладами незалежно від форм і систем оплати праці, прийнятих на підприємстві.</p> <p>1.2. Надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів у фактичних розмірах, незалежно від того виплачуються ці надбавки у розмірах, передбачених чинним законодавством, чи у розмірах, встановлених колективним договором.</p> <p>1.3. Винагороди (процентні надбавки) за вислугу років, стаж роботи.</p> <p>1.4. Премії робітникам, керівникам, спеціалістам та іншим службовцям за виробничі результати, включаючи премії за економію конкретних видів матеріальних ресурсів.</p> <p>1.5. Оплата праці працівників за виконання робіт згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підяду. Розмір коштів, направлених на оплату праці цих працівників, визначається, виходячи з кошторису на виконання робіт (послуг) за договором і платіжних документів.</p> <p>1.6. Оплата працівникам, які не перебувають у штаті підприємства, за виконання разових робіт (наприклад, ремонт обладнання, приміщення, проведення експертизи тощо).</p> <p>1.7. Оплата за працю у вихідні та святкові (неробочі) дні, в понаду-рочний час.</p> <p>1.8. Доплати за шкідливі умови праці (на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, в багатозмінному режимі, у нічний час тощо).</p> <p>1.9. Доплати працівникам, постійно зайнятим на підземних роботах, за нормативний час пересування їх у шахті (руднику) від ствола до місця роботи і назад.</p> <p>1.10. Заробітна плата до кінцевого розрахунку по закінченні року (або іншого періоду), обумовлена системами оплати праці в сільськогосподарських підприємствах.</p> <p>1.11. Процентні або комісійні винагороди незалежно від того, виплачені вони додатково до тарифної ставки (окладу) чи є основною оплатою в тих галузях, де це передбачено чинним законодавством.</p> <p>1.12. Виплати різниці в окладах працівникам при тимчасовому заміщенні.</p> <p>1.13. Оплата праці за виготовлення продукції, що є браком не з вини працівника.</p> <p>1.14. Суми, нараховані за виконану роботу особам, залученим для роботи на підприємстві за спеціальними договорами з державними підприємствами (організаціями) про надання робочої сили.</p> <p>1.15. Оплата праці кваліфікованих робітників, керівників, спеціалістів підприємств, залучених без звільнення від основної роботи для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, для керівництва виробничою практикою студентів, для навчання учнів загальноосвітніх шкіл.</p> <p>1.16. Оплата праці студентів вищих навчальних закладів і учнів професійно-технічних навчальних закладів, які залучені на тимчасові роботи.</p> <p>1.17. Оплата за виконання низькооплачуваної роботи у випадках, пе-</p>

		редбачених чинним законодавством.
2. Оплата за невідпрацьований час		<p>2.1. Оплата в повному обсязі щорічних і додаткових відпусток.</p> <p>2.2. Оплата додатково наданих за рішенням трудового колективу (понад тривалість передбачених законодавством) відпусток.</p> <p>2.3. Суми, виплачені підприємствами випускникам професійно-технічних закладів освіти та молодим спеціалістам, які закінчили вищі навчальні заклади за час відпустки, що передує початку роботи.</p> <p>2.4. Оплата спеціальної перерви в роботі у випадках, передбачених законодавством, та пільгового часу підліткам.</p> <p>2.5. Оплата робочого часу працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо ці обов'язки виконуються в робочий час відповідно до чинного законодавства.</p> <p>2.6. Суми доплат для досягнення середнього рівня фактичного заробітку, що передував тимчасовій втраті працездатності, відповідно до чинного законодавства.</p> <p>2.7. Заробітна плата, що зберігається за місцем основної роботи за працівниками, залученими на сільськогосподарські та інші роботи, згідно з чинним законодавством.</p> <p>2.8. Виплати різниці в окладах працівникам, працевлаштованим з інших підприємств зі збереженням протягом певного часу (відповідно до законодавства) розміру посадового окладу за попереднім місцем роботи.</p> <p>2.9. Надбавки за пересувний, роз'їздний характер робіт для працівників, безпосередньо зайнятих на будівництві, реконструкції і капітальному ремонті, а також при виконанні робіт вахтовим методом у випадках, передбачених законодавством.</p> <p>2.10. Оплата працівникам днів відпочинку, що надаються їм у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації праці, при підсумковому обліку робочого часу і в інших випадках, передбачених законодавством.</p> <p>2.11. Суми, виплачені (при виконанні робіт вахтовим методом) у розмірі тарифної ставки (окладу), за дні в дорозі до місцезнаходження підприємства (пункту збору), до місця роботи і назад, передбачені графіком роботи на вахті, а також за дні затримки працівників у дорозі через метеорологічні умови та з вини транспортних підприємств.</p> <p>2.12. Оплата простоїв не з вини працівника.</p> <p>2.13. Суми, виплачені особам, які проходять навчання (підготовку) для роботи на щойно введених у дію підприємствах за рахунок коштів, передбачених у загальних кошторисах будівництва.</p> <p>2.14. Оплата працівникам-донорам днів обстеження, здачі крові та відпочинку, що надаються після кожного дня здачі крові.</p> <p>2.15. Оплата за час вимушеного прогулу у випадках, передбачених законодавством.</p> <p>2.16. Суми, що виплачуються працівникам, які знаходяться у відпустці з ініціативи адміністрації з частковим збереженням заробітної плати.</p> <p>2.17. Суми, що виплачуються працівникам, які брали участь у страйках.</p>
3. Премії та нерегулярні виплати		<p>3.1. Премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання.</p> <p>3.2. Премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, за створення, освоєння та впровадження нової техніки, за введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей і об'єктів будівництва, за своєчасну поставку продукції на експорт тощо.</p> <p>3.3. Одноразові заохочення (наприклад, окремих працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань, заохочень до ювілейних та пам'ятних дат).</p> <p>3.4. Винагороди за підсумками роботи за рік.</p>

Продовження таблиці

		<p>3.5. Грошові компенсації за невикористану відпустку (крім оплати додаткової відпустки, що надається працівникам згідно із Законом України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”).</p> <p>3.6. Матеріальна допомога (оздоровчі, екологічні та інші виплати).</p> <p>3.7. Суми прибутку, спрямовані на придбання акцій (для працівників трудового колективу).</p>
	4. Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах	<p>4.1. Вартість продукції, що видається в порядку натуральної оплати працівникам.</p> <p>4.2. Вартість безкоштовно наданих працівникам окремих галузей народного господарства (відповідно до законодавства) комунальних послуг, продуктів харчування.</p> <p>4.3. Вартість безкоштовно наданих предметів (включаючи формений одяг, обмундирування), що залишаються в особистому постійному користуванні працівників, або сума пільг у зв'язку з продажем їх за зниженими цінами.</p> <p>4.4. Зменшення вартості харчування працівників як готівкою, так і за безготівковими розрахунками в їдальнях, буфетах, профілакторіях.</p> <p>4.5. Виплати, що мають індивідуальний характер (оплата продовольчих та непродовольчих товарів, включаючи товари, одержані за бартером, продуктових замовлень, проїзних квитків, передплати на газети та журнали, виплати різниці в цінах на паливо або суми компенсації працівникам вартості виданого палива у випадках, не передбачених чинним законодавством, тощо).</p> <p>4.6. Вартість подарунків до свят та пам'ятних дат.</p> <p>4.7. Вартість виданого лікувально-профілактичного харчування.</p> <p>4.8. Витрати на виплату різниці між закупівельними та роздрібними цінами на сільськогосподарську продукцію, що відпускається підсобними господарствами для громадського харчування.</p>
Непрямі витрати на робочу силу	5. Витрати підприємств на оплату житла працівників	<p>5.1. Витрати на утримання житла, що є у власності підприємства (крім заробітної плати на утримання персоналу цих служб, а також капіталовкладень, що здійснені протягом року).</p> <p>5.2. Витрати підприємства (асигнування) на утримання житла, що не є власністю підприємства (при умові проживання в ньому працівників підприємства).</p> <p>5.3. Витрати на оплату квартир, найм житла у окремих громадян.</p> <p>5.4. Витрати на оплату безкоштовно наданого працівникам підприємств житла або суми грошових компенсацій за ненадання безкоштовно житла.</p> <p>5.5. Витрати на погашення позик, виданих працівникам підприємств для поліпшення житлових умов, включаючи кошти для погашення первинних внесків для вступу в житловий кооператив та на індивідуальне будівництво, придбання садових будинків і обзаведення домашнім господарством.</p>
	6. Витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників	<p>6.1. Відрахування підприємств у такі фонди: фонд соціального страхування; пенсійний фонд; фонд сприяння зайнятості населення; інші (наприклад, відрахування у недержавні фонди пенсійного страхування).</p> <p>6.2. Вихідна допомога при припиненні трудового договору. Суми, що виплачуються на період працевлаштування працівникам, звільненим у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, ліквідацією підприємства, а також у зв'язку з призовом на дійсну військову службу.</p> <p>6.3. Вартість путівок на лікування і відпочинок або суми компенсацій, видані замість путівок.</p>

Продовження таблиці

	<p>6.4. Оплата додатково наданих за рішенням трудового колективу (понад тривалість, передбачену законодавством) відпусток жінкам, які виховують дітей.</p> <p>6.5. Одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію.</p> <p>6.6. Доплати і надбавки до державних пенсій працюючим пенсіонерам.</p> <p>6.7. Щорічна допомога на оздоровлення дітей.</p> <p>6.8. Суми, на які зменшується батьківська плата за перебування дітей у дитячих санаторіях, яслах, оздоровчих таборах підприємств.</p> <p>6.9. Витрати на оплату послуг за договорами, що укладені з медичними закладами на надання працівникам підприємств медичної допомоги, включаючи протезування.</p> <p>6.10. Плата за утримання дітей в дошкільних і навчання в учбових платних закладах та установах за рахунок коштів підприємства.</p> <p>6.11. Оплата абонементів у групі здоров'я.</p> <p>6.12. Витрати підприємств у розмірі страхових внесків, пов'язаних з добровільним страхуванням працівників (від нещасних випадків, безробіття тощо), якщо договір страхування передбачає виплату обумовленої суми застрахованій фізичній особі (незалежно від виникнення страхового випадку) по закінченні терміну страхового договору. При цьому вказані суми включаються до вартості робочої сили в той період, в який провадяться перерахунки страховій компанії.</p>
7. Витрати на професійне навчання	<p>7.1. Витрати на оплату навчання працівників, направлених до вищих навчальних закладів, та установ по підвищенню кваліфікації, професійну підготовку та перепідготовку тощо.</p> <p>7.2. Витрати на організацію навчального процесу: на утримання учбових будівель і приміщень, оренду приміщень для проведення навчання, оплата викладачів, що не перебувають у списковому складі працівників і т. ін.</p> <p>7.3. Суми заробітної плати за основним місцем роботи, нараховані робітникам, керівникам і спеціалістам підприємств за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів.</p> <p>7.4. Оплата навчальних відпусток, наданих працівникам, які навчаються у вечірніх та заочних вищих і спеціальних закладах, аспірантурах, а також навчаються без відриву від виробництва у вечірніх, заочних загальноосвітніх школах.</p> <p>7.5. Стипендії студентам, які направлені підприємствами на навчання у вищі навчальні заклади, виплачені за рахунок коштів підприємства.</p>
8. Витрати на утримання служб соціальної інфраструктури підприємства	<p>8.1. Витрати на утримання профілакторіїв, санаторіїв, медпунктів, будинків відпочинку та інших установ, що перебувають на балансі підприємства або утримуються на умовах пайової участі.</p> <p>8.2. Витрати на утримання дитячих садків, таборів відпочинку, бібліотек, дитячих кімнат, куточків відпочинку, музеїв тощо.</p> <p>8.3. Витрати на придбання медикаментів для лікувально-профілактичних установ, що знаходяться на балансі підприємств або утримуються на умовах пайової участі.</p> <p>8.4. Витрати на організацію гуртків, студій, клубів, народних університетів, факультетів, виставок-продажів виробів самодільної творчості, ярмарків, ігрових кімнат для дітей тощо (крім заробітної плати на утримання персоналу цих служб, а також капіталовкладень, що здійснені протягом року).</p> <p>8.5. Витрати на проведення культурно-масових, фізкультурних і спортивних заходів (у тому числі на оренду приміщень).</p> <p>8.6. Вартість екскурсій і мандрівок.</p>

Продовження таблиці

		8.7. Витрати на благоустрій садових товариств (будівництво доріг, енерго- і водопостачання, осушення та інші витрати загального характеру), будівництво гаражів тощо.
9. Витрати на робочу силу, які не віднесені до інших груп		<p>9.1. Авторський та лекційний гонорар.</p> <p>9.2. Одноразові допомоги та добові, які виплачуються при переведенні, прийомі і направленні на роботу в іншу місцевість, витрати на оплату добових працівникам, які перебувають у відрядженні.</p> <p>9.3. Виплати польового забезпечення.</p> <p>9.4. Вартість виданого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мила та інших миючих засобів, знешкоджувальних засобів або відшкодування витрат працівникам за придбання ними спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту у випадку невидачі їх адміністрацією.</p> <p>9.5. Витрати на колективне харчування плавскладу річкового, морського та рибпромислового флотів, а також харчування льотного складу цивільної авіації при виконанні завдання польоту, які можуть бути прирівняні до добових витрат, що виплачуються в період відрядження.</p> <p>9.6. Компенсації за використання для потреб виробництва власного інструменту та особистого транспорту працівників, згідно з чинним законодавством.</p> <p>9.7. Витрати на оплату проїзду до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом, міським та приміським пасажирським транспортом.</p> <p>9.8. Суми матеріальної допомоги, що надається на поховання.</p>
10. Податки, що відносяться до витрат на робочу силу		Це суми, які вносяться до бюджету у зв'язку з перевищенням фонду оплати праці.

жетних фондів;

доходи, одержані працівниками підприємств у вигляді сум, нарахованих по акціях і внесках членів трудового колективу в майно підприємств (дивіденди, проценти);

витрати для здійснення заходів по ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи та соціальному захисту населення; винагороди за відкриття, винаходи та раціоналізаторські пропозиції.

Також витрати на робочу силу мають зменшуватися на суму доатцій та податкових пільг, наданих згідно з діючими нормативними актами, в частині, спрямованій на утримання робочої сили.

Джерелами інформації для розрахунку вартості робочої сили є первинна документація по обліку особового складу працівників підприємств, використанню робочого часу, обліку виробітку та заробітної плати, розрахунків з робітниками і службовцями по заробітній платі, обліку касових операцій тощо. Збір даних для визначення фактичної вартості робочої сили здійснюється шляхом проведення спеціальних вибіркового обстежень (обліків) через заповнення спеціально затверджених Державним комітетом статистики України бланків обстежен-

ня. Основою для формування вибіркової сукупності є Державний реєстр звітних (статистичних) одиниць, якими є підприємства (установи, організації).

Вартість робочої сили має визначатися за формулою

$$ВРС = \sum_{i=1}^n ПВ_i + \sum_{i=1}^m НВ_i . \quad (1)$$

Тут $ПВ_i$ – прямі витрати на робочу силу; $НВ_i$ – непрямі витрати на робочу силу; i – частинний показник, що характеризує витрати на робочу силу; n – кількість частинних показників, що входять до прямих витрат на робочу силу; m – кількість частинних показників, що входять до непрямих витрат на робочу силу.

$$ПВ = \sum_{i=1}^{17} ПОП_i + \sum_{i=1}^{17} ОНЧ_i + \sum_{i=1}^7 ПНВ_i + \sum_{i=1}^8 ВН_i , \quad (2)$$

де $ПОП$ – пряма оплата праці; $ОНЧ$ – оплата праці за невідпрацьований час; $ПНВ$ – премії та нерегулярні виплати; $ВН$ – вартість товарів та послуг, які складають натуральну частину виплат, що входять до заробітної плати.

$$НВ = \sum_{i=1}^5 ОЖ_i + \sum_{i=1}^{12} СЗ_i + \sum_{i=1}^5 ПН_i + \sum_{i=1}^7 ВУСС_i + \sum_{i=1}^8 УІРС_i + \sum_{i=1}^k ПРС_i , \quad (3)$$

де $ОЖ$ – витрати підприємств на оплату житла працівників; $СЗ$ – витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників; $ПН$ – витрати на професійне навчання; $ВУСС$ – витрати на утримання служб соціальної інфраструктури підприємства; $УІРС$ – витрати на утримання іншої робочої сили; $ПРС$ – податки, що відносяться до витрат на робочу силу; i – частинний показник, що характеризує визначений вид витрат на робочу силу; k – кількість податків, що відносяться до витрат на робочу силу.

Таким чином, використання запропонованих методів розрахунку фактичної вартості робочої сили дозволить визначити рівень вартості робочої сили в Україні, її регіонах, а також на підприємствах різних галузей промисловості, порівняти його з аналогічними показниками в розвинутих країнах світу, оцінити перспективи соціально-економічного розвитку країни на основі використання найманої робочої сили. Напрямки подальших досліджень методики визначення фактичної вартості робочої сили пов'язані з обґрунтуванням окремих показників, які входять до формул (1)-(3), залежно від галузей промисловості та видів

економічної діяльності, а також специфіки розвитку національної економіки.

1. Міжнародна конференція зі статистики праці №160, яка прийнята у червні 1985 р. Правова бібліотека "ИНФОДИСК" "Законодательство Украины". – К.: ООО "САЛТУС", 2005.

2. Адміністративне управління трудовим потенціалом / Гриньова В.М., Красноносова О.М., Новікова М.М., Салун М.М. – Харків: ХНЕУ, 2004. – 428 с.

3. Вайсбург В.А. Организация труда в странах с развитой рыночной экономикой. – Самара, 1996. – 248 с.

4. Костин Л.А. Международная организация труда (МОТ). – М.: Мировой центр социально-трудового законодательства и трипартизма, 1994. – 240 с.

5. Левашов В. Социальная политика доходов и заработной платы. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2000. – 312 с.

6. Золотогоров В.Г. Экономика: Экономический словарь. – Минск: Книжный дом, 2003. – 720 с.

7. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.

8. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами. – К.: ВД "Юри-дична книга", 2003. – 258 с.

Отримано 23.12.2005

УДК 332.6

Т.Г.МОЛОДЧЕНКО-СЕРЕБРЯКОВА

Харківська національна академія міського господарства

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНКИ ВПЛИВУ ОСНОВНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ЖИТЛОВОЇ НЕРУХОМОСТІ НА ЇЇ ВАРТІСТЬ З ВИКОРИСТАННЯМ ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНОГО МОДЕЛЮВАННЯ

Розглядається питання визначення впливу різноманітних факторів-ознак на загальну зміну ціни нерухомості житлового фонду у багатоквартирних будинках.

В умовах ринкової економіки великого значення набуває поглиблений аналіз економічних показників, що дозволяє не тільки детально дослідити сутність розглядуваних явищ і процесів, але й виявити закономірності та тенденції розвитку об'єкта дослідження. Для проведення подібного аналізу використовують економіко-математичне моделювання.

Показник вартості об'єкта нерухомості формується під впливом не одного, а декількох різних факторів-аргументів, причому кожній його величині може відповідати кілька значень результативного показника (функції). Усі фактори, від яких залежить вартість об'єкта нерухомості, діють у комплексі, взаємозалежно, кожний з них окремо не має вирішального впливу на досліджувану ознаку, однак їхній спіль-